

Educación y empleabilidad

José Luis Roces, Ingeniero industrial (UBA), Postgrado Management Sciences (Oxford Un).
Académico titular de la Academia Nacional de Ingeniería. Consejero académico del ITBA.

Cuando una sociedad o una institución están en crisis, para superarla necesita buscar dónde apalancarse. Lo que se instaura en una crisis es una dinámica, llamada tradicional, donde el temor, la incertidumbre y la desconfianza, generan parálisis y estancamiento.

Siguiendo un modelo sistémico, para producir el cambio, el paso siguiente es ir hacia una nueva **dinámica renovadora** que incluya un nuevo paradigma superador del que generó la crisis hasta llegar a algo más perdurable que se materializa, luego de un tiempo en una **dinámica revitalizadora**.

La crisis, no proviene del COVID 19, sino que la pandemia ha hecho evidente nuestras fallas estructurales de décadas. La Argentina para superarla no debería pensar en otra cosa que lo que han realizado los países desarrollados, adaptándolos a nuestra realidad.

Esta idea me la refuerza un comentario de Guy Sorman, un pensador francés muy conocedor de nuestra historia, cuando dijo que si Tomás Moro hubiera conocido a la Argentina, en lugar de escribir de la utopía, habría descubierto la *distopía*, que es el lugar donde todo funciona al revés de la idealidad o de la lógica.

Pero no es mi propósito estancarme en este fracaso colectivo, ni sumarme a la infinidad de diagnósticos sobre el sistema educativo y su disociación con el sistema laboral, que se han venido generando en los últimos 50 años de nuestra historia. No creo que tengamos que seguir pensando sistemáticamente en encontrar culpables de este fracaso. Todos tenemos una dosis de cosas para arrepentirnos y por ende de transformarnos.

Los diagnósticos son insuficientes, si, como dirigentes no tomamos decisiones y tenemos comportamientos que logren en mediano plazo superar los patrones cíclicos que originan nuestro estancamiento.

Por eso, quisiera concentrarme en compartir las bases de una dinámica renovadora que genere interés y adhesión en la sociedad argentina para salir de la crisis.

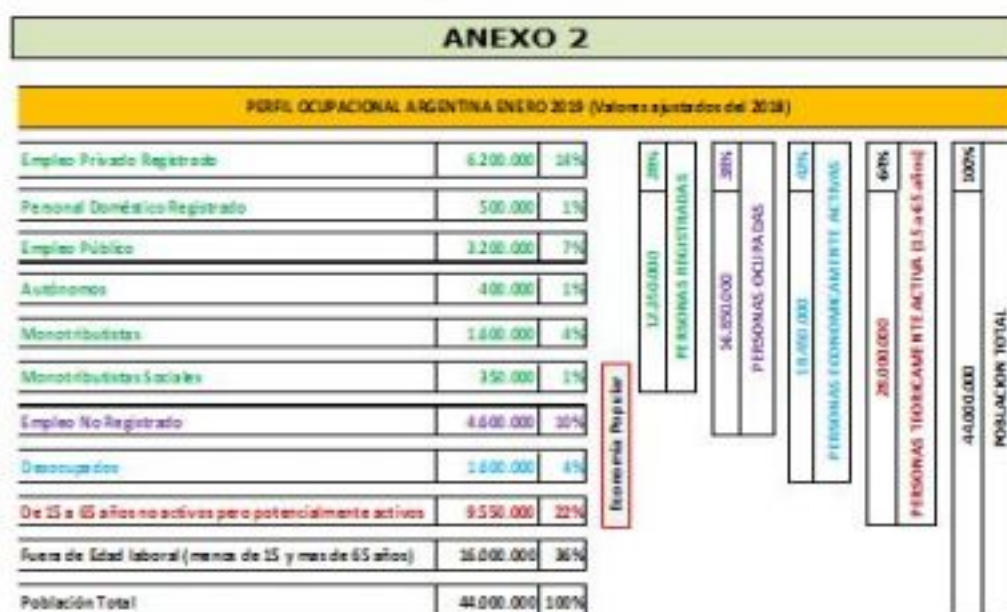
Hipótesis de una dinámica renovadora, con foco en el empleo

- La educación y el empleo, son una díada clave para explicar el desarrollo de cualquier país. ● La posibilidad de un “acuerdo social” perdurable, debe tener como componente una visión compartida orientada a la defensa del empleo. Un “empleo sustentable”, el que es *genuino* en su necesidad, es *formal* porque respeta las leyes y *humano* porque busca ocupar a pleno las capacidades potenciales de sus habitantes.

- La educabilidad es una condición necesaria pero no suficiente. El empleo es la resultante de dos vectores: uno la educabilidad y otro la empleabilidad. Una sin la otra no asegura la generación de empleo.
- La educabilidad se manifiesta en generar equidad social al otorgar oportunidades de formación personal, a lo largo de toda la vida, para alcanzar la satisfacción de las necesidades de un ser humano.
- La empleabilidad es la viabilidad que existe en un contexto determinado, para que una persona pueda conseguir y conservar el empleo, mejorar su contribución y adaptarse a los cambios a lo largo de los diferentes periodos de su vida. La determina en gran medida, el marco laboral existente y en otra parte la actitud personal.
- Las políticas macroeconómicas y las políticas laborales no resuelven en forma independiente la generación de empleo, si no se articulan en un sistema institucional que converja en otorgar al empleo un rol central en las decisiones. Se necesita una decisión política consistente.
 - En la Argentina el proyecto educativo perdió el rumbo de tener como propósito generar conocimientos, competencias y calificaciones acorde a la evolución de las demandas de la sociedad. Y el empleo ha sido la variable de ajuste de los desaciertos económicos.
 - Al cambio tecnológico se lo ve desde los gobiernos como una amenaza y no como un factor de evolución e impacto en la sociedad. Es un motor de la competitividad. ● El perfil ocupacional del país, requiere un diseño segmentado a las distintas realidades de sus componentes. No puede desconocerse la existencia de grupos vulnerables, pero tampoco olvidarse la necesidad de impulsar a los sectores mejor preparados, para evitar que ellos emigren en búsqueda de opciones de empleabilidad. Reducir la desigualdad es una meta que se mide en las oportunidades de empleo.
 - Para que ocurra una saludable renovación, se debe trascender no solo lo antiguo, sino incluir lo nuevo. Ello implica rescatar lo valioso de lo existente y conectarlo con el futuro para crear algo nuevo. Todo sistema emergente para ser efectivo, trasciende e incluye al precedente.
- El CONOCIMIENTO es una paradigma “*atractor*” para una sociedad, cuando se puede diseñar una estrategia que lo convierte en una fuente de “empleo perdurable” para sus miembros. Perdurable no es eterno, ni rígido o fijo, sino por el contrario, adaptable a la dinámica de la demanda y su evolución.
- La opinión pública no es sensible a la magnitud del deterioro del sistema educativo y su relación con el empleo, por ende esta inquietud nunca llega a estar dentro de los cinco primeros puestos de interés en las plataformas electorales.
- Son pocas las empresas que destinan presupuestos a mediano plazo para generar las conexiones necesarias entre su demanda y la oferta laboral. Las Pymes (90% de la demanda laboral) no están en condiciones de hacerlo.

Diseño de una dinámica renovadora del empleo como centralidad

Partamos de una foto de nuestra realidad, analicemos la estadística que construyó el ex Secretario de Empleo de la Nación, Miguel Ponte, en base a una estimación a enero 2019.



Para una población de 44 millones de argentinos, hay una PEA equivalente a 18,450 millones o sea solo el 42%, de los cuales sólo 16,850 millones están ocupados (38%) y 1,650 millones desocupados (4%). En esa composición de ocupación hay que identificar 4,600 de empleo no registrado (10%). Los menores y pasivos son 16 millones (36%).

Pero lo más significativo y que resulta lo más indignante de este perfil es que hay 9,550 millones de personas (22%), entre 15 y 65 años “inactivos, pero potencialmente activos”. Un oxímoron difícil de explicar y que muestra el desacople de todas las políticas argentinas que perpetúan la pobreza y sus consecuencias sociales. Una cuantificación, en parte, de la llamada “economía popular”.

Variados son los diagnósticos que se pueden hacer cuando uno entiende este perfil. En lo personal lo primero que me genera es una conciencia transformadora donde todos los argentinos deberían ser convocados, para comprender que si no revertimos esta situación, la Argentina avanzará en su decadencia.

Ello implica un cambio cultural profundo del que están muy alejados las autoridades del sistema educativo, los sindicatos y una parte de los docentes. La resistencia proviene porque la educación no se orienta al trabajo, sino a capacidades elementales para la vida. Falsa dicotomía que genera el

1

grave atraso de la Argentina y las heterogeneidades en la población. El desempleo estructural es su más triste expresión.

Propongo rescatar, reorientar y crear: **unidades de conexión entre el sistema educativo y el sistema laboral.**

La demanda esta desacoplada de la oferta, los cambios demográficos y tecnológicos no han sido absorbidos ni anticipados por el sistema educativo. Además de su desajuste cuantitativo por ocupaciones y sectores, hay graves problemas cualitativos. Hay que generar puentes entre el sistema social y laboral con el sistema educativo, en todos los niveles. Más agravado en el nivel medio. Las empresas deben conectarse con la comunidad educativa cercana a sus demandas.



Estas estructuras intermedias (algunas existentes, pero mal gestionadas), por simplificación las integraré en un **Sistema Educativo Vocacional (SEV)**.

Su misión sería: permitir identificar las brechas ocupacionales, generar las actualizaciones curriculares en base a las tendencias y cambios sociales y tecnológicos, permitir que los desertores del nivel primario y secundario, se inserten en un proceso de formación profesional, generar la formación “dual” con empresas, como base de su ingreso al mundo laboral y además proveer de programas de extensión a lo largo de toda la vida laboral. Lo que hay que realizar requiere una

complementación entre lo público y lo privado, en las distintas provincias del país.



En estado de régimen, en base a este cálculo muy simplificado todos los años alimentamos al sector de baja ocupación y productividad con 750 mil personas. Estas son personas donde su educabilidad no le sirve para trabajar generando valor agregado significativo y no están en condiciones de resolver por su cuenta las exigencias cada vez más demandantes que el mundo actual le pide como empleabilidad. Alimentan el clientelismo social, a la que la política le resulta tan atractiva, cuando no tiene valores de dignidad humana.

El Sistema Educativo Vocacional debería ser complementario del sistema educativo actual. No estaría diseñado solo para la población fruto de la deserción y el desgranamiento en todos los niveles de enseñanza, sino que debería asistir también a la formación de los egresados secundarios y terciarios, a través del desarrollo de competencias técnicas y actitudinales que son valorizadas desde la demanda laboral y que en lo inmediato no están incorporadas en los planes formales y que pueden ser cubiertos con cursos y talleres. En este campo el tema de las pasantías laborales y los programas de dualización a nivel medio, la formación de adultos, el desarrollo de competencias digitales, son también partes integrantes del sistema SEV.



Propuesta de implementación de una dinámica renovadora

La magnitud de esta crisis y de los desajustes existentes, no puede ser resuelta solamente desde el gobierno. Hay que generar capital humano, y en esta línea es muy difícil pensar que esto se resuelve casi mágicamente desde los presupuestos o por políticas activas si no hay una transformación cultural que valore el empleo como una parte de la ética laboral. Y ello debe tener un alcance amplio hacia los oficios, los técnicos y los profesionales.

Cuando fui a estudiar educación en la Ohio State University, me impactó una inscripción en su frontispicio que decía: *“Una sociedad que no se enorgullece de formar plomeros en aras de generar filósofos, con el tiempo puede no llegar a disponer ni de buenos plomeros, ni de adecuados filósofos”*.

No es un problema técnico, sino político. El impulso del cambio debe venir del exterior del sistema educativo, desde adentro no hay posibilidad de transformarlo. Esto exige una alianza social que lo reclame.

El diseño de un sistema complementario no requiere otra reforma educativa, se articula con los

niveles existentes, a partir de relacionarse con la demanda de cada región, provincia o país. No hace falta desarmar lo existente, sino potenciarlo con un criterio focalizado en el empleo, con la participación del sector privado: empresas y ONG, los sindicatos y las asociaciones comunales.

Para que la dinámica renovadora se instale en la sociedad, se requiere una coalición social que entienda y reclame el cambio, donde los políticos sean una parte pero no la única, junto con empresarios, sindicalistas y comunidad educativa (directivos, docentes y padres).

No es imaginable un proceso que solo se diseñe como “*top-down*”. El acuerdo social que lo inspire, debería servir para generar un ecosistema virtuoso que permita la creación de unidades transformadoras (sistema fractal) que conecten el sistema educativo con el sistema laboral y social, desde las comunidades hacia la nación (de *lo micro a lo macro*).

1

Se deben impulsar muchas iniciativas innovadoras simultáneas, para generar credibilidad y masa crítica relevante en todo el país.

Una estrategia de este tipo para que sea viable requiere alineamiento con políticas macro, de naturaleza económica, industrial, de ciencia y tecnología y fundamentalmente la revisión del marco regulatorio laboral y previsional. Es un propósito orientador para una reforma fiscal, donde el empleo y el trabajador estén reconocidos y donde la especulación o el rentista sean agravados. Que debe ser comunicado e implementado con coherencia y continuidad, para que se transforme en un factor de cohesión social.

El conocimiento es el motor de la innovación en el mundo en que vivimos y viviremos, pero el empleo es por lo que la gente valora su pertenencia a una comunidad y fortalece su dignidad personal.

